Gestión Humana potencializa las competencias en las organizaciones

Angie Lorena Calderon Quintero

Fundación Universitaria Konrad Lorenz

16 de mayo de 2024

Abstract

El enfoque estratégico del área de talento humano es crucial para el éxito organizacional, ya que al convertirse en un socio estratégico que asesora y respalda las decisiones clave, junto con la gestión por competencias que identifica las competencias esenciales para lograr los objetivos estratégicos de la organización y alinear estos a los procesos del área como selección, desarrollo y evaluación, por medio de una propuesta que integre esto, destaca la importancia de potenciar competencias en todos los aspectos del ciclo de vida del colaborador, desde el reclutamiento hasta la evaluación del desempeño, generando coherencia entre las habilidades individuales y las metas estratégicas de la organización, maximizando el potencial de sus colaboradores y fortaleciendo la cultura organizacional, la motivación y la capacidad de adaptación al cambio, impulsando así una gestión de recursos humanos efectiva y orientada hacia el futuro.

Marco conceptual

Para una organización el área gestión humana concebida como un socio estratégico contribuye al logro de los objetivos de la organización, permitiéndole ir más allá de ser simplemente operativa a ser estratégica enfocándose en mas que minimizar costos, transformarse en un área que

asesora y apoya los procesos de toma de decisiones en la organización, esto al asegurar que la organización cuente con el capital humano adecuado y bien gestionado para responder a los retos del entorno organizacional actual, maximiza el valor y el potencial de los colaboradores, alinear los procesos de gestión humana con los objetivos estratégicos de la organización y fomentar una cultura organizacional que promueva el desarrollo individual y colectivo de los empleados (Boyero, Guzman, Y Montoya, 2016).

Según Ulrich (1998) La gestión de competencias se basa en identificar las habilidades, capacidades y conductas clave necesarias en cada puesto y luego seleccionar, capacitar y evaluar a los empleados en función de estas competencias. Para lograr esto un aliado seria la implementación del modelo por competencias, ya que en la gestión del talento humano este impacta en procesos claves del área algunos de estos son el proceso de selección y reclutamiento, el desarrollo del capital humano mediante programas de formación y desarrollo, y la evaluación de desempeño, promoviendo un clima laboral positivo al alinear las expectativas con las habilidades de los empleados, fomentando así la motivación, el compromiso y facilitando la adaptación al cambio maximizando el potencial humano para enfrentar los desafíos que se presenten a la organización (Cano, Molina, Polo, Ramirez, Y Santamaria, 2021).

En el proceso de selección por competencias se identificarán las competencias necesarias según el cargo en cuestión para garantizar un buen desempeño y adaptación al rol. Al tener perfiles y procesos de evaluación de desempeño desarrollados desde las competencias en posible diseñar planes de formación y desarrollo orientados a intervenir y desarrollar las competencias

requeridas para cada uno de los procesos clave de la organización y anticiparse a las futuras necesidades de esta. En la evaluación de desempeño teniendo como base las competencias e indicadores de cada rol medirá las competencias necesarias para lograr un buen desempeño, lo cual permitirá tener una visión completa de su efectividad, realizar procesos de retroalimentación necesaria y la adecuada generación de planes de desarrollo (Gallego, 2008).

Propuesta

Para potenciar las competencias en las organizaciones se propone realizar un proceso donde se impacte en los procesos claves de talento humano como lo son:

- El de selección y reclutamiento donde su desarrollo, pruebas y entrevistas estén diseñadas en evaluar las competencias planteadas en el modelo de competencias según el rol.
- En el proceso de formación y desarrollo planteado programas de capacitación que ayuden a los colaboradores a adquirir las habilidades, conductas y conocimientos que necesitan para realizar sus funciones de manera efectiva.
- El proceso de evaluación de desempeño basado en un sistema de evaluación basado en competencias claves donde este proporcione a los empleados retroalimentación continua sobre su desempeño y aspectos por mejorar anclado con el proceso de formación y desarrollo.

Argumentación

Talento humano humano potencializa las competencias en las organizaciones al alinear sus procesos a ellas y todo este proceso anclado al plan estratégico de la organización. Esto ya si en el proceso de selección y reclutamiento se identifican y evalúan las competencias establecidas en los candidatos se va lograr que el personal que se contrate se ajuste no solamente a los requisitos del puesto de trabajo sino también a la cultura de la organización permitiéndoles contribuir de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización (Boyero, Guzman, Y Montoya, 2016).

También diseñar programas de formación y desarrollo que ayuden a los colaboradores a adquirir o potenciar competencias requeridas para lograr no solamente los objetivos del rol según sus responsabilidades sino también los objetivos estratégicos de la organización permitirá el crecimiento y la mejora continua tanto del colaborador como también de la organización, ya que este proceso genera un aumento en la productividad, satisfacción laboral y la retención del talento (Boyero, Guzman, Y Montoya, 2016).

Por último, al basar la evaluación de desempeño en las competencias establecidas según las necesidades organizacionales se obtendrá una evaluación más objetiva y completa de los colaboradores, lo cual generara que realmente se identifiquen las fortalezas y aspectos por mejorar de estos, lo cual es un aspecto clave a la hora de diseñar e implementar planes de desarrollo exitosos que logren la mejora del desempeño de los colaboradores (Boyero, Guzman, Y Montoya, 2016).

Conclusiones

Talento humano desempeña un papel fundamental en la potenciación de las competencias en las organizaciones lo cual tiene un factor potencializador a la hora de lograr los objetivos de la organización y al alinear los procesos selección y reclutamiento, formación y desarrollo y la evaluación del desempeño con las competencias esenciales para el éxito organizacional, se genera una mayor coherencia entre las habilidades de los colaboradores y las necesidades estratégicas de la organización, logrando una gestión de recursos humanos más efectiva y orientada hacia el futuro. Además, el desarrollo de estos procesos basados en competencias proporcionara un en entorno organizacional favorable ya que se fortalece la cultura, la motivación, los niveles de compromiso, y facilitara la adaptación al cambio.

Bibliografía

Boyero, M., Guzman, V., Y Montoya, A, (2026). LA GESTIÓN HUMANA: UN SOCIO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL. *Revista Científica "Visión de Futuro", 20*(1), 164-188. https://www.redalyc.org/journal/3579/357943291005/html/

Cano, D., Molina, C., Polo, N., Ramirez, R., Y Santamaria, M. (2021). Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. *Revista opción, 37*(96), 244-259. https://www.redalyc.org/journal/310/31070032010/html/

Gallego, M. (2008). Gestión Humana basada en competencias. Contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. *Revista universitaria EAFIT.* file:///C:/Users/Usuario/Downloads/revista,+Gestor_a+de+la+revista,+1026-3221-1-CE.pdf

Ulrich, D. (1998). *"Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results".* Harvard Business Press.